



Februar 2023

WHITEPAPER

DER 6. KONDRATIEFF

Die Kondratjew-Zyklen beschreiben den Kern einer Theorie zur zyklischen Wirtschaftsentwicklung, die sogenannte "Theorie der Langen Wellen der Konjunktur". Ausgangspunkt dieser Zyklen sind Basisinnovationen, die einen gigantischen Produktivitätsschub bringen und damit das Wachstum der Weltwirtschaft über mehrere Jahrzehnte tragen.

INHALT

- Die Kondratieff-Zyklen
- Die Jahreszeiten
- Knappheiten
- Der 6. Kondratieff
- Über Melanie Vogel



MELANIE VOGEL

VUCA-Management Consulting GmbH
Weiherweg 3
CH - 9535 Wilen (TG)
info@VUCA-management.consulting
www.VUCA-management.consulting



KONDRATIEFF-ZYKLEN

DIE SCHÖPFERISCHE KRAFT DER DISRUPTION

Am 17. September 1938 wurde Nikolai Dmitrijewitsch Kondratieff (auch Kondratjew geschrieben), Professor für Wirtschaft, Volkswirtschaftler und Gründer des „Moskauer Konjunktur Instituts“, in einem russischen Gulag hingerichtet.

Verantwortlich für sein frühes Ableben war seine Entdeckung der „langen Wellen der Konjunktur“. Während die Sowjetregierung in der Weltwirtschaftskrise Anfang des 20. Jahrhunderts den von Marx prophezeiten Zusammenbruch des Kapitalismus sah, war sich Kondratieff sicher, dass diese Krise lediglich ein tiefes Tal zwischen zwei langen Strukturzyklen sei und sich sowohl die wirtschaftlichen Ab- als auch die wirtschaftlichen Aufschwünge im Zeitraum von 50-60 Jahren zyklisch wiederholen. Diese Aussage veröffentlichte er 1926 auf Basis der damals von ihm untersuchten schwankenden Zinssätze und Großhandelspreise für die USA, England und Frankreich. Die Sowjetregierung interpretierte seinen Aufsatz als konterrevolutionär, nahm Kondratieff 1930 fest und verdonnerte ihn in Suzal, 180 Kilometer östlich von Moskau, zur Einzelhaft, die acht Jahre später mit seiner Verurteilung und Hinrichtung endete.

Kondratieffs Entdeckungen selbst starben zum Glück nicht seinen eigenen schrecklichen Tod, sondern wurden von dem österreichischen Wirtschaftswissenschaftler und Harvard-Professor Joseph Alois Schumpeter übernommen, der Kondratieffs Theorie der langen Wellen in seinem Standardwerk „Konjunkturzyklen“ 1939 aufgriff. Schumpeter stellte fest, dass bestimmte technische Innovationen – so genannte **Basisinnovationen** – Auslöser der langen Konjunkturwellen sind.

Basisinnovationen sind Innovationen, die umfassendes technisches Neuland erschließen und einen breiten Strom von Nachfolgeinnovationen mit weitreichenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Konsequenzen auslösen. Basisinnovationen bringen zuerst bestimmte neue, billigere oder bessere Güter auf den Markt. Werden diese Güter vom Markt – also den Konsumenten und der Gesellschaft angenommen - bestimmen sie in hohem Maße das Tempo und die Richtung des Innovationsprozesses quer durch die Wirtschaft. Sie führen zu einer gesamtwirtschaftlichen Welle wirtschaftlicher Entwicklung mit der Entstehung vieler neuer Arbeitsplätze und lösen einen erheblichen Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft aus.

Basisinnovationen entstehen immer dann, wenn sich bestimmte Knappheiten aufstauen, die die Produktivität hemmen und damit das Wirtschaftswachstum niedrig halten oder gar blockieren. Die Spanne zwischen zwei Basisinnovationen nannte Schumpeter den „Kondratieff-Zyklus“.



Dampfmaschine
1780-1850



Eisenbahn
Stahl
1850-1890



Elektrizität
Chemie
1890-1940



Automobil
Petrochemie
1940-1980



Informations-
technik
1980-heute



Der Mensch
im Fokus
ab heute

DIE JAHRESZEITEN

Jeder Kondratieff-Zyklus hat zu seiner Zeit die technologischen Grenzen gesprengt und die Komplexitäten der Weltwirtschaft erhöht. Der klassische Kondratieff-Zyklus zerfällt in vier Phasen:

1. Phase „Frühling“:

Die Innovationstätigkeit steigt stark an; niedrige Rohstoffpreise und moderat steigende Preise kennzeichnen diese Phase. Die Frühlings-Phase ist eine gesunde Wirtschafts- und Expansionsphase, in der der Staat wirtschaftlich ein weitgehend passiver Mitspieler ist. Das Bankensystem ist gesund und es herrschen politische Stabilität und eine generelle Aufbruchstimmung, die den allgemeinen Wohlstand steigern.

2. Phase „Sommer“:

Im Sommer steigen Preise und Zinsen, Aktienkurse und Unternehmensgewinne stagnieren, der Kampf um neue Absatz- und Rohstoffmärkte nimmt zu und bringt soziale, politische und militärische Konflikte hervor. Es kommt zu einer primären Rezension von überschaubaren Ausmaßen. Die Stimmung wandelt sich von einer Überflussmentalität hin zu einem stärkeren Bewusstsein der Grenzen des Wachstums.

3. Phase „Herbst“:

Die Herbst-Phase ist im Wesentlichen geprägt durch eine Periode deflationären Wachstums. Der allgemeine Wohlstand legt verhalten zu, das Wachstum verläuft in flachen Kurven, die Aktienkurse steigen, die Zinsen fallen. Unternehmen verstärken den Einsatz billiger Produktionsmöglichkeiten und investieren in Rationalisierungsmaßnahmen. Grundlegend neue Erfindungen werden aber nicht mehr realisiert. Die Verschuldung nimmt stark zu und begünstigt spekulative Blasen. Generell herrscht ein gesellschaftlicher Überoptimismus, die ein neues Lebensgefühl begründen (z.B. die „Goldenen 20er Jahre“).

4. Phase „Winter“:

Die Winter-Phase beginnt mit einem Kollaps von Aktien- und Anleihemärkten. Der allgemeine Wohlstand nimmt rapide ab, die Wirtschaftstätigkeit erlahmt bzw. stagniert bei niedrigem Wachstum. Trotz niedrigem Zinsniveau werden Kredite in größerem Umfang nicht mehr bedient. Innovationen sind nur noch inkrementeller Natur, d.h. bestehende Produkte, Dienstleistungen, Prozesse oder Geschäftsmodelle werden nur noch schrittweise verbessert. Insolvenzen nehmen zu, Währungskrisen, Handelskonflikte, sozialer Unfriede bis zur Radikalität sowie eine hohe Arbeitslosigkeit bestimmen das Bild. Parallel scheitern ehemals etablierte politische Bündnisse. Konflikte verschärfen sich und ufern aus – bis hin zum Krieg.



KNAPPHEITEN

HINWEISE AUF DEN 6. KONDRATIEFF

Alle Indikatoren deuten darauf hin, dass wir uns momentan im Auslaufen des 5. Kondratieff-Zyklus befinden. Die Frage, die sich nun zwangsläufig stellen muss, lautet:

Was wird der 6. Kondratieff sein?

Um diese Frage beantworten zu können, können wir auf die Suche gehen – und zwar nach den Knappheiten und Produktivitätsengpässen, die aktuell nicht nur Kosten in Milliardenhöhe weltweit verursachen, sondern auch für so viel Sand im (unternehmerischen) Getriebe sorgen, dass effizientes und effektives Wirtschaften immer schwieriger wird.

Aktuell lassen sich mindestens 3 Knappheiten herausarbeiten, die für massive Produktivitätsengpässe sorgen. Die Aufzählung dieser Knappheiten ist nicht abschließend, sondern soll beispielhaft herangezogen werden um zu zeigen, in welche Richtung wir denken sollten, wenn es um die Skizzierung eines möglichen 6. Kondratieffs geht.

1. Knappheit: Drastische Zunahme psychischer Erkrankungen

„Psychische Erkrankungen: Arbeitsunfähigkeit nimmt zu.“ So stand es in einem Artikel der „NZZ am Sonntag“ vom 3. Dezember 2022. Ausgewertet wurden Daten von der Schweizer PK-Rück von 250.000 Angestellten aus 6.000 Unternehmen. Demnach stieg allein 2022 der Anteil der psychischen Erkrankungen, die zur Arbeitsunfähigkeit führten, um mehr als 20% und ist daher so hoch wie noch nie. Im Schnitt fehlen die Betroffenen bis zu elf Monate im Unternehmen. Vergleichbares meldete auch die deutsche DAK in ihrem Psychreport 2022. Daten von mehr als 2,4 Millionen Beschäftigten wurden ausgewertet mit dem Ergebnis: Der Arbeitsausfall wegen psychischer Erkrankungen erreichte 2021 einen neuen Höchststand. Das Niveau lag mit 276 Fehltagen je 100 Versicherte um 41% über dem von vor zehn Jahren. „Krankschreibungen aus psychischen Gründen nehmen in der Schweiz wie in anderen Industrieländern seit langem stetig zu“, schreibt die SWICA in einer Pressemeldung vom 23. März 2022. Die Fälle von Depressionen und Angststörungen sind weltweit allein im ersten Pandemiejahr um 25% gestiegen, berichtete auch die Weltgesundheitsorganisation (WHO) in einem Bericht über mentale Gesundheit vom 17. Juni 2022. Auch eine Studie der Stanford University gibt Anlass zur Sorge. Sie arbeitete heraus, dass pandemiebedingte Stressfaktoren die Gehirne von Jugendlichen physisch verändert haben und ihre Gehirnstrukturen um mehrere Jahre älter erscheinen lassen als die Gehirne vergleichbarer Gleichaltriger vor der Pandemie.

KNAPPHEITEN

HINWEISE AUF DEN 6. KONDRATIEFF

2. Knappheit: Demografischer Wandel

„30/30 heißt das Horrorzenario.“ So titelte es zeb consulting in einem Beitrag auf LinkedIn im November 2022 und verwies auf eine eigens erstellte Studie für den Finanz- und Bankensektor. Demnach kommen deutsche Banken, Sparkassen und Versicherungen heute überwiegend auf einen Altersdurchschnitt von über 47 Jahren. Der Mitarbeiterschwund wird daher in den kommenden Jahren nicht linear verlaufen, sondern wird sich von Jahr zu Jahr beschleunigen. Allein durch Verrentung verlieren Unternehmen bis zum Jahr 2030 im Durchschnitt deutlich über 30% ihrer Mitarbeitenden. Damit gehen auch mehr als 30% des heutigen Expertenwissens verloren – ebenso wie 30% der heutigen persönlichen Kundenbeziehungen. In anderen Branchen sieht es nicht besser aus. „Ich hätte nicht gedacht, dass der War for Talents so schnell wiederkommt,“ sagte eine Kundin im Januar 2022 zu uns. Doch was heißt das konkret?

- 12,9 Millionen Erwerbspersonen haben bis 2036 das Renteneintrittsalter überschritten. Fast 6 Millionen Fachkräfte mit Uni-Abschluss gehen bis 2030 in Rente. Jüngere Altersgruppen werden ältere zahlenmäßig nicht ersetzen.
- Seit 2022 stehen nicht mehr genug Universitätsabsolventen zur Verfügung, um Stellen zu besetzen.
- Seit Gründung der Bundesrepublik haben noch nie so wenige junge Menschen in Deutschland gelebt wie heute. Ende 2021 waren in der Bundesrepublik von 83,2 Millionen Menschen gerade einmal rund 8,3 Millionen im Alter von 15 bis 24 Jahren. Damit ist der Anteil in den letzten 10 Jahren von 15% auf rund 10% gesunken. In der Folge bleibt rund jede fünfte Lehrstelle unbesetzt. Der Abstand zwischen Angebot und Nachfrage „macht mittlerweile 120.000 Plätze aus“, warnte Detlef Scheele, der bis Ende Juli 2022 Chef der Bundesagentur für Arbeit war.
- Jedes zweite Unternehmen hat Probleme, geeignetes Personal zu finden. Darunter sind Schwergewichte wie Airbus, BMW und BASF.



KNAPPHEITEN

HINWEISE AUF DEN 6. KONDRATIEFF

3. Knappheit: Fachkräftemangel

Parallel zum demografischen Wandel breitet sich der Fachkräftemangel aus. Dieser ist erstmalig in der (Wirtschafts-)Geschichte strukturell, d.h. weder durch Einwanderung noch durch eine höhere Erwerbstätigkeit von Frauen allein zu bewältigen, da es in allen westlichen Industrienationen sowie in China schlicht und ergreifend nicht genügend junge Menschen gibt, welche die Generation der Babyboomer ersetzen können. Doch zusätzlich zum strukturellen Fachkräfteproblem gesellen sich „hausgemachte“ Probleme – viele davon als Folge eines seit vielen Jahren andauernden unternehmerischen Versagens, Menschen erfolgreich an das eigene Unternehmen zu binden. Die Pandemie hat diesen Trend erheblich verstärkt.

Bereits seit Anfang 2021 wird in den anglo-amerikanischen Ländern das Phänomen der „**Great Resignation**“ diskutiert – einer massiven Kündigungswelle, die Unternehmen weltweit vor große Herausforderungen stellt. Allein in der Schweiz planen rund 650.000 Angestellte einen Jobwechsel aufgrund zu hoher Belastungen am Arbeitsplatz und auch in Deutschland stöhnen die Beschäftigten über zu viel Workload. Doch nicht nur das.

In Deutschland kostet der Personalmangel die Wirtschaft über 86 Milliarden Euro (85 Milliarden US-Dollar) im Jahr. Deutschland rangiert damit auf einem unrühmlichen Platz 2 hinter den USA, deren wirtschaftliche Verluste aufgrund von Personalmangel sich auf sage und schreibe 897 Milliarden US-Dollar belaufen.

Verstärkt wird diese Tendenz durch ein weiteres selbstverschuldetes Phänomen: den **Skill-Gap** aufgrund fehlender digitaler Kompetenzen. Auch dieses Phänomen wird bereits seit vielen Jahren thematisiert, scheint aber erst jetzt als dringendes Problem von den Hochschulen aufgegriffen zu werden – beispielhaft im Maschinenbau. Hier üben Arbeitgeber stellvertretend durch den VDMA offenbar den entsprechenden Druck aus, da die fehlenden digitalen Kompetenzen die Beschäftigungsfähigkeit der jungen Akademikerinnen und Akademiker bedrohen. In einer durch den VDMA beauftragten Studie im Jahr 2022 gaben 78% der Befragten aus Unternehmen im Maschinen- und Anlagenbau an, dass sie sich mit einem massiven Skill-Gap konfrontiert sehen, der in den nächsten Jahren noch zunehmen wird. Die aktuell vorhandenen Kompetenzen der Arbeitnehmenden decken die Kompetenzanforderungen für den Unternehmenserfolg nicht oder nur teilweise ab.

WILLKOMMEN IM 6. KONDRATIEFF

DIE SCHÖPFERISCHE KRAFT DES MENSCHEN WIEDERENTDECKEN



Knappheiten und Produktivitätseingpässe basieren aktuell nicht auf technischen Rückständen, mangelnder Mobilität, unzureichender Energieversorgung oder ungenügender Informationsverarbeitung. Erstmals sind Produktivitätseingpässe und Knappheiten vom und durch den Menschen verursacht. Erstmals ist der Mensch das Nadelöhr, das schwache Glied in der Produktionskette, weil die Technik uns mittlerweile an vielen Stellen weit überlegen ist bzw. wir es nicht geschafft haben, uns physisch, psychisch oder schöpferisch der technischen Entwicklung anzupassen.

Im 6. Kondratieff wird es daher, so die wissenschaftlichen Vermutungen, in erster Linie darum gehen (müssen), die gesunden seelischen, sozialen und menschlichen Potenziale besser zu erschließen. Alle technischen Weiterentwicklungen, die wir in Zukunft erwarten können – seien es die fortschreitende Digitalisierung, „Big Data“ oder revolutionäre Entwicklungen in der Kybernetik, der Biotechnologie oder Medizin – werden dazu dienen, von Menschen verursachte Produktivitätseingpässe zu eliminieren. Da wir diese Entwicklung nicht aufhalten können, liegt es an uns und an jedem Unternehmen, sie pro-aktiv zu gestalten.

Das Anlagevermögen der Zukunft liegt daher nicht in den Robotern und Software-Programmen dieser Welt. Der Schlüsselfaktor für zukünftigen Wohlstand ist der kreative und schöpferisch tätige Mensch. Im 6. Kondratieff wird der Mensch im Mittelpunkt stehen. Er hat die Aufgabe, die selbstgeschaffene Entropie der Systeme zu beseitigen. Innovationen werden daher nicht mehr nur technischer Art sein.

Wir stehen an der Schwelle einer Ära, in der psycho-soziale Innovationen eine (überlebens-)wichtige Rolle spielen. Wir werden attraktive Lebensmodelle entwickeln, zukunftsfähige Bildungschancen kreieren, innovative Führungsmodelle umsetzen, ein verändertes Gesundheitsbewusstsein schaffen, Mindsets verändern, Horizonte erweitern und Zusammenhalt und Gemeinschaft generationengerecht und enkeltauglich definieren. Sehr sicher werden wir im Laufe dieses Prozesses auch die Systematiken von Markt und Wirtschaft anpassen, neue Unternehmensformen konzipieren und die Globalisierung (r)evolutionieren.

Wir werden uns als Menschen in einen neuen Sinnzusammenhang stellen.



www.melanie-vogel.com

BRÜCKENBAUERIN IN EINE NEUE ZEIT

MELANIE VOGEL

Melanie Vogel – Spezialistin für inspirierende Impulse und humanistische Denkansätze – führt Unternehmen, Führungskräfte und Teams sicher durch die VUCA-Welt.

Sie wollen Denkblockaden durchbrechen, Mitarbeitende und Führungskräfte inspirieren, Horizonte erweitern und zum innovativen Weiterdenken animieren? Dann sind Melanies VogelPerspektiven Ihre richtige Wahl!

Melanies „Gedanken-Software“ macht Mitarbeitende, Führungskräfte und das Top-Management fit für die Veränderungsdynamik der heutigen (Business-)Welt.

Der „geistige Warenkorb“, aus dem Sie sich bedienen können, umfasst aktuell sechs wesentliche Kategorien, die in dieser Konstellation weltweit einzigartig sind.

Rund 150 Einzel-Themen stehen zur Auswahl und können beliebig kombiniert werden.

